



**Clima organizacional y desempeño docente en
Instituciones Educativas de los distritos de Santiago de
Surco, Comas y Puente Piedra, 2012**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

AUTORES:

**Br. ROCÍO DEL PILAR ENCARNACION MARTEL
Br. REYNA GLADYS LUDEÑA CIANCAS
Br. MANUEL PACHECO VILLANO**

ASESOR:

Dra. GALIA SUSANA LESCANO LÓPEZ

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2014

Dedicatoria

A Dios porque de forma precisa y exacta hace que funcionen todas las cosas. A nuestras hermosas familias.

Los autores

Agradecimientos

Agradecemos a Dios, a nuestros asesores.

A la Universidad César Vallejo por poner al acceso una educación al alcance de los maestros del Perú.

A los docentes que participaron con el llenado de encuestas por permitir que se lleve a cabo nuestra investigación.

Presentación

SEÑOR PRESIDENTE MIEMBROS DEL JURADO

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de los distritos de Santiago de surco, Comas y Puente Piedra, 2012”.

Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de magister en educación, con mención en Administración de la educación.

La presente investigación constituye una iniciativa para investigar el clima organizacional y el desempeño docente, la cual constituye un área muy importante de gestión de recursos humanos. Si bien las experiencias del docente constituyen elementos importantes en la Educación, en el contexto donde se desarrolla , solo así serán líderes eficaces y enseñaran a los seguidores a pensar en función de la empresa, no de sí mismos (Lussier y Achua, 2002).

Esta investigación proporciona información que pone en evidencia la importancia de la formación del docente y la necesidad de involucrarse en las actividades de cada institución educativa vista como una empresa para la mejora de nuestra institución educativa.

Consideramos que éste trabajo dará origen a posteriores estudios.

Los autores.

Índice

| | Pág. |
|-------------------|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Presentación | iv |
| Índice | v |
| Índice de tablas | vii |
| Índice de figuras | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| Introducción | xi |

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

| | | |
|-----|----------------------------|----|
| 1.1 | Planteamiento del problema | 15 |
| 1.2 | Formulación del problema | 16 |
| 1.3 | Justificación | 17 |
| 1.4 | Limitaciones | 19 |
| 1.5 | Antecedentes | 19 |
| 1.6 | Objetivos | 26 |
| | 1.6.1 General | 26 |
| | 1.6.2 Específicos | 26 |

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

| | | |
|-----|------------------------|----|
| 2.1 | Clima organizacional | 29 |
| 2.2 | Desempeño docente | 38 |
| 2.3 | Definición de Términos | 43 |

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

| | | |
|-----|-----------------------------|----|
| 3.1 | Hipótesis | 46 |
| 3.2 | Variables | 47 |
| | 3.2.1 Definición conceptual | 47 |

| | | |
|-------|---|----|
| 3.2.2 | Definición operacional | 47 |
| 3.3 | Metodología | 48 |
| 3.3.1 | Tipo de estudio | 48 |
| 3.3.2 | Diseño | 49 |
| 3.4 | Población y muestra | 50 |
| 3.5 | Método de Investigación | 51 |
| 3.6 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 52 |
| 3.7 | Métodos de análisis de datos | 56 |

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

| | | |
|-----|-------------|----|
| 4.1 | Descripción | 58 |
| 4.2 | Discusión | 73 |

CAPÍTULO V:

| | |
|-----------------------------------|----|
| CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS | 78 |
|-----------------------------------|----|

| | |
|-----------------------------------|----|
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 81 |
|-----------------------------------|----|

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Cuestionario de clima organizacional

Anexo 3: Cuestionario de desempeño docente

Anexo 4. Base de datos

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Operacionalización de las variables | 48 |
| Tabla 2. Distribución de la población | 50 |
| Tabla 3. Juicio de expertos | 54 |
| Tabla 4. Análisis de confiabilidad de la variable clima organizacional y desempeño docente | 55 |
| Tabla 5. Escalas de medición de la variable clima organizacional | 55 |
| Tabla 6. Niveles de conducta de apoyo al director | 58 |
| Tabla 7. Niveles de conducta directiva del director | 59 |
| Tabla 8. Niveles de conducta restrictiva | 60 |
| Tabla 9. Niveles de conducta colaboradora de los profesores | 61 |
| Tabla 10. Niveles de falta de compromiso en los profesores | 62 |
| Tabla 11. Niveles de la variable clima organizacional | 63 |
| Tabla 12. Niveles de la variable desempeño docente | 64 |
| Tabla 13. Resultados de la prueba de bondad de ajuste para las variables de estudio | 65 |
| Tabla 14. Relación entre apoyo del director y desempeño docente | 66 |
| Tabla 15. Relación entre conducta directiva del director y desempeño docente | 68 |
| Tabla 16. Relación entre conducta restrictiva del director y desempeño docente | 69 |
| Tabla 17. Relación entre conducta colaboradora de los profesores y desempeño docente | 71 |
| Tabla 18. Relación entre conducta amistad de los profesores y desempeño docente | 72 |

Índice de figuras

| | Pág. | |
|-----------|--|----|
| Figura 1. | Diagrama de diseño correlacional | 49 |
| Figura 2. | Niveles de conducta de apoyo al director | 58 |
| Figura 3. | Niveles de conducta directiva del director | 59 |
| Figura 4 | Niveles de conducta restrictiva | 60 |
| Figura 5. | Niveles de conducta colaboradora de los profesores | 61 |
| Figura 6. | Niveles de falta de compromiso en los profesores | 62 |
| Figura 7 | Niveles de la variable clima organizacional | 63 |
| Figura 8 | Niveles de desempeño docente | 64 |
| Figura 9 | Relación entre apoyo del director y desempeño docente | 67 |
| Figura 10 | Relación entre conducta directiva del director y desempeño docente | 68 |
| Figura 11 | Relación entre conducta restrictiva del director y desempeño docente | 70 |
| Figura 12 | Relación entre conducta colaboradora de los profesores y desempeño docente | 71 |

Resumen

La presente investigación tuvo como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de los distritos de Comas, Santiago de Surco y Puente Piedra durante el año 2012? y como objetivo general determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de los distritos de Comas, Santiago de Surco y Puente Piedra durante el año 2012.

La investigación es de tipo básica, de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental y de corte transversal. La muestra es no probabilística, de tipo censal; estuvo formado por una muestra de 65 docentes. Para la recolección de datos se utilizó los siguientes instrumentos la escala de clima organizacional y el desempeño docente construida por los propios investigadores.

Se utilizó el coeficiente estadístico Rho de Spearman, dentro de los hallazgos se encontró que no existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Se obtuvo un coeficiente de correlación muy bajo de $r=0.034$, con una $p=0.789$ ($p > .05$), con el cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño docente

Abstract

The present study had the general problem what is the relationship between organizational climate and teacher performance in educational institutions in the districts of Comas, Santiago de Surco and Stone Bridge in 2012. General objective and determine the relationship between organizational climate and teacher performance in educational institutions in the districts of Comas, Santiago de Surco and Stone Bridge in 2012.

Research is basic type, nature descriptive-correlational design was non-experimental, cross sectional study. The sample is not random census type; consisted of a sample of 65 teachers. For data collection the following instruments scale organizational climate and teacher performance built by the researchers was used.

Statistical Spearman Rho coefficient with in the findings found that there is no correlation between organizational climate and teacher performance was used. Very low coefficient of correlation $r=0.034$, $p=0.789$ with ($p>.05$), with which the null hypothesis is accepted and alternative hypothesis is rejected was obtained.

Keywords: Organizational climate, teacher performance

Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de los distritos de Comas, Santiago de Surco y Puente Piedra durante el año 2012. Asimismo es importante saber que el clima organizacional cumple una función muy importante en estos tiempos para el buen desempeño docente.

Por lo tanto, el clima es una propiedad de la organización, un conjunto de variables que la describen. Los aspectos objetivos del contexto son: el grado de formalización, de centralización, la tecnología, el tamaño, el lugar físico, etc. Katz y Kahn (1996).

Brow y Moberg (1990), señalan que: “El clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros” (p.34).

El desempeño profesional es la expresión concreta del modo de actuación del docente en un Ambiente Pedagógico determinado. De aquí que el modo de actuación es una formación estable y regular y el desempeño es su manifestación contextual (Pla, 2005, s/p).

El contenido de ésta investigación está dividida en cuatro capítulos los cuales detallo a continuación:

Capítulo I Problema de Investigación. Comprende el planteamiento del problema, el cual se presenta un enfoque de la situación en la cual se vienen desarrollando muchas instituciones educativas como la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente, especialmente el de los estudiantes y de cómo ello puede mermar la conducta negativa para el buen desempeño académico, psicológico y físico. Así mismo se exponen los

antecedentes del problema investigado; la justificación, del porqué y para qué fue elegido el tema. Las limitaciones que se presentaron para la realización del trabajo y las preguntas de investigación que se relacionan con los objetivos general y específico que nos sirvieron de guía para las actividades desarrolladas

En el Capítulo II se presenta el marco teórico y se fundamenta el trabajo de investigación y se adopta una perspectiva teórica y práctica. Señalando las variables de la presente tesis referida a los conceptos teóricos del clima organizacional de una determinada institución, sus bases técnicas, principios y fundamentos que la rigen así como los conceptos teóricos de la segunda variable de estudio como el desempeño docente. Ambos conceptos teóricos serán relacionados a fin de determinar a través de sus resultados el grado de relación entre las dos variables de estudio en dicha investigación.

Capítulo III se presenta el marco metodológico. En el Marco metodológico encontramos la formulación de la Hipótesis general como las específicas las cuales se formulan a raíz de las variables de estudio y a las dimensiones que cada una de ellas presente así como sus indicadores o escalares valorativas objetos de estudio y evaluación la comprobación de nuestras hipótesis tanto la general como las específicas para ello utilizaremos la tabla de la operacionalización de las variables.

En éste marco metodológico encontraremos también el tipo y diseño de estudio, así como la muestra utilizada para dicha investigación como la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados debidamente sustentados por un coeficiente estadístico.

Capítulo IV se presentan los resultados y se verifica la hipótesis al obtener los resultados de las encuestas realizadas en relación a las dos variables a ser trabajadas en nuestra investigación, dando los valores respectivos a cada respuesta de acuerdo al estándar de valores establecidos en los instrumentos y de acuerdo su determinada ficha técnica: los cuales serán procesados a través del sistema SPSS 20 el mismo que arrojará los resultados pertinentes

permitiéndonos describir, analizar e interpretar dichos resultados ,dando así respuesta a nuestra hipótesis formulada en mi tesis.

Finalmente las conclusiones y sugerencias del trabajo de investigación y las referencias bibliográficas utilizadas.